

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PPIC
Production Planning Inventory Control PT. Ewindo Plant 2 Sumedang**

Rima Rahmawati¹, Indra Sasangka², Nadya Larasati Aghnia³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Bandung

E-mail : rimarahmawati567@gmail.com indrasasangka74@gmail.com
aghnialarasatinadya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. EWINDO Plant 2 Sumedang. Metode penelitian ini yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif verifikatif dengan subyek seluruh karyawan PT. EWINDO Plant 2 bagian PPIC *Production Planning Inventory Control* sebanyak 37 orang untuk dijadikan responden. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2.092 > 0,68156$. Sedangkan untuk Stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui hasil perhitungannya $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-4.216 < 0,68156$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine Work Motivation, Work Stress, Employee Performance and to determine how much influence between Work Motivation and Work Stress on Employee Performance at PT. EWINDO Plant 2 Sumedang. This research method used is a quantitative method with the type of descriptive verification research with the subject of all employees of PT. EWINDO Plant 2 part of the PPIC Production Planning Inventory Control as many as 37 people to be respondents. From the results of the study it can be concluded that work motivation simultaneously has a significant positive effect on employee performance with the results of the hypothesis test H_0 being rejected and H_a being accepted. And the results of the research carried out can be seen from the calculation results of $t_{count} > t_{table}$, namely $2.092 > 0.68156$. As for work stress simultaneously has a significant negative effect on employee performance with the results of the hypothesis test H_0 being rejected and H_a being accepted. And the results of the research conducted can be seen from the calculation results $t_{count} < t_{table}$, namely $-4.216 < 0.68156$.

Keywords: Work Motivation, Work Stress, Employees Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah orang yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan profesi yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Selain itu, perusahaan menawarkan berbagai kursus pelatihan untuk setiap area. Karyawan dengan motivasi, kemampuan, kinerja, dan integritas yang tinggi bisa meningkatkan daya produksi serta mutu dengan cara lebih berdaya guna serta peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai dengan cara memaksimalkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang bisa ditempuh melalui pengembangan karir karyawan.

Perkembangan suatu perusahaan juga dilihat dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan berhubungan langsung terhadap perkembangan perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai

kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Ewindo Plant 2 dimana perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas, karena sumber daya manusia yang baik dan berkualitas akan mewujudkan visi dan misi perusahaan. Peningkatan motivasi kerja dan pengurangan stress kerja harus bisa mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik dalam bekerja.

PT. Ewindo merupakan perusahaan yang mengikuti dalam berkompetisi di persaingan global. Dengan demikian persaingan yang ketat di dunia usaha dan sulitnya mempertahankan kredibilitas perusahaan. PT. Ewindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan memproduksi wiring harness (produk electronic dan otomotif). Dimana kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan tujuan dan target baik secara kuantitas maupun kualitas terlebih karyawan yang ditempatkan dibagian PPIC yang memerlukan ketepatan estimasi dan perhitungan material yang tepat memenuhi standar mutu produksi.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi (Suwanto : 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Wexley dan Yukl (2000: 97), mengidentifikasi faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan stress kerja.

Pada dasarnya kinerja karyawan tidak selalu mengalami peningkatan tapi juga bisa terjadi penurunan Gabreila et al (2018). Kinerja karyawan yang menurun tentu sangat berpengaruh bagi keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk tetap menjaga konsistensi kinerja karyawan. Dalam kasus ini peneliti memilih PT. Ewindo sebagai objek penelitian, karena hal ini selaras dengan fenomena di PT. Ewindo yang menunjukkan hasil kinerja karyawan yang menurun dilihat dari segi pencapaian delivery pada departement PPIC.

Peneliti melakukan prasurvey kepada 15 orang karyawan PT. Ewindo Plant 2 dengan memberikan pertanyaan terkait kinerja karyawan sebagai berikut:

Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Ewindo

No	Pertanyaan	Jawaban		Presentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Apakah kualitas pekerjaan Anda sudah baik?	4	11	36%	73%
2.	Apakah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan?	7	8	47%	53%
3.	Apakah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditetapkan?	6	9	40%	60%
4.	Apakah Anda dapat menjaga sikap yang baik dengan rekan kerja?	11	4	73%	27%

Data olahan peneliti, 2023

Hasil pra survey di atas bahwa dengan jawaban 11 orang tidak berkualitas baik dalam bekerja, 8 orang tidak mampu melaksanakan target sesuai dengan ketentuan perusahaan, 9 orang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan dan 4 orang tidak dapat menjaga sikap yang baik dengan rekan kerja.

Terkait dengan hal itu, penulis melakukan pra survey kepada 15 orang karyawan PT. Ewindo Plant 2 bagian PPIC dengan memberikan pertanyaan terkait motivasi kerja pada tabel berikut:

Pra Survey Motivasi Kerja Karyawan Bagian PPIC PT. Ewindo Plant 2

No.	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Apakah Anda mendapat kesempatan untuk mengembangkan keterampilan/kemampuan Anda?	8	7	53%	47%
2.	Apakah jalinan kerjasama antar karyawan membuat Anda merasa nyaman dalam bekerja?	7	8	47%	53%
3.	Apakah perusahaan memberikan penghargaan atau prestasi kerja karyawan yang tinggi?	1	14	7%	93%

Data Olahan Penlti, 2023

Berdasarkan hasil pra survey tersebut bahwa dari beberapa pertanyaan responden banyak memilih jawaban Tidak, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja didalam perusahaan masih belum optimal, pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

Selain motivasi kerja, salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja yang dialami setiap karyawan. Jika seorang karyawan mengalami stres, secara spontan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga harus dilakukan peningkatan mutu organisasional bagi karyawan oleh manajemen atau perusahaan. Stres kerja yang berlebihan juga dapat memicu ketidakstabilan pada tingkat emosi karyawan yang mengakibatkan kurangnya kontrol pada hasil kerja yang sedang dilakukan.

Peneliti melakukan prasurvey terkait stress kerja terhadap 15 karyawan bagian PPIC PT. Ewindo. Berikut hasil dari prasurvey yang diteliti.

Prasurvey Stres Kerja pada karyawan bagian PPIC PT. Ewindo

No	Pertanyaan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Apakah pekerjaan yang ditugaskan merasa sebagai beban?	3	12	20%	80%
2	Apakah waktu untuk mengerjakan pekerjaan sesuai tepat waktu?	7	8	47%	53%
3	Apakah setiap pekerjaan yang Anda kerjakan ada umpan balik dari perusahaan?	8	7	53%	47%
4	Apakah tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada anda sangat berat?	9	6	60%	40%

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan hasil pra survey tersebut bahwa dari beberapa pertanyaan responden banyak memilih jawaban Tidak, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja didalam perusahaan masih belum optimal, pada dasarnya stres kerja dapat memacu adanya motivasi kerja karyawan sehingga karyawan terdorong memiliki kinerja yang berkualitas, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PPIC Production Planning Inventory Control Pada PT. Ewindo Plant 2 Sumedang “**

Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian PPIC *Production Planning Inventory Control* pada PT. Ewindo Plant 2?
2. Seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian PPIC *Production Planning Inventory Control* pada PT. Ewindo Plant 2?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan bagian PPIC *Production Planning Inventory Control* pada PT. Ewindo Plant 2?

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Malayu. SP. Hasibuan (2007: 146), motivasi kerja adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2019: 61), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter, menyatakan bahwa, motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Senada dengan pendapat tersebut.

Dengan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Stress Kerja

Menurut Mangkunegara (2017: 157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2011: 204), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Orang - orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis.

Menurut Luthans (2010) mengemukakan stres kerja sebagai sebuah respon seseorang terhadap keadaan eksternal yang menyebabkan terjadinya penyimpangan fisik, psikologis dan perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas yang telah diuraikan, penulis menyimpulkan bahwa gejala-gejala stres kerja memunculkan adanya gangguan-gangguan secara fisik, psikis dan perilaku sehingga akan mengganggu jalannya sebuah pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019: 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2018: 2) mengatakan Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 67) mengatakan Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dilihat dari beberapa pengertian oleh para ahli di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pengertian dari kinerja adalah sebuah organisasi yang melaksanakan suatu tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan dengan mendapatkan hasil kerja yang berkuantitas dan berkualitas.

Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel dalam penelitian ini:

Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang	Variabel X1 Independen: Motivasi kerja Variabel Y Dependen: Kinerja Karyawan	Tahun: 2015-2023 Lokasi: Palembang Sumedang Objek Penelitian: PT. Pusri Palembang PT. Ewindo	Menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,517 atau 51,7% sehingga terdapat dinyatakan hubungan positif
2.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Great Afarel Sukabumi	Variabel X1 dan X2 Independen: Motivasi Kerja dan Stres Kerja Variabel Y Dependen: Kinerja Karyawan	Tahun: 2021-2023 Lokasi: Sukabumi Sumedang Objek Penelitian: PT. Great Afarel PT. Ewindo	Menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,7%, sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variable yang tidak diteliti diluar variable motivasi dan stress kerja.
3.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Glostar Indonesia	Variabel X1 dan X2 Independen: Motivasi Kerja dan Stres Kerja Variabel Y Dependen: Kinerja Karyawan	Tahun: 2020-2023 Lokasi: Sukabumi Sumedang Objek Penelitian: PT. Glostar Indonesia PT. Ewindo	Besarnya kontribusi pengaruh motivasi kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 68,7%, sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti diluar variabel motivasi kerja dan stress kerja.

II. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan diperusahaan PT. Ewindo Plant 2Sumedang bagian PPIC *Production Planning Inventory Control*. PT. Electric Wire Indonesia (EWINDO) adalah perusahaan kerjasama antara Indonesia dengan Jepang.

Metode Kuantitatif

Maka dalam penelitian ini, metode penelitian yang dipakai adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif.

Jenis – jenis Penelitian

Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk menjawab tentang rumusan masalah respon karyawan dalam pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ewindo Plant 2.

Verifikatif

Menurut Sugiyono (2017: 91) metode verifikatif yaitu metode yang bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya pengaruh antar variabel dari masalah yang sedang diteliti dalam hipotesis dengan kata lain penelitian untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dimana dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, Peneliti menggunakan dua sumber data diantaranya sebagai berikut:

- a. Data primer,
- b. Data sekunder,

Teknik Pengumpulan Data

- a. Studi lapangan (*field research*)
- b. Studi kepustakaan (*library research*)
- c. Wawancara (*interview*)
- d. Kuesioner (angket)

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel yang akan diteliti oleh peneliti pada PT. Ewindo Plant 2 terdapat 37 orang karyawan bagian PPIC *Production Planning Inventory Control*.

Konsep Variabel

Terdapat 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1. Variabel bebas / Independen (*varibel X1*) adalah motivasi kerja..
- 2. Variabel bebas / Independen (*varibel X2*) adalah stress kerja,
- 3. Variabel terikat / Dependen (*varibel Y*) adalah Kinerja Karyawan..

Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2022:93) mengukur variabel dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan ke dalam indikator variabel. Kemudian indikator-indikator tersebut digunakan sebagai titik awal untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Skala Pengukuran

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022:94)

Untuk mendapatkan jawaban dari responden yang dikategorikan untuk masing-masing kategori – sangat setuju, setuju, ragu – ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju, maka ditentukan kelas intervalnya. Berdasarkan jawaban responden, dapat ditentukan kelas interval sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyaknya Bilangan}}$$

Sehingga dapat diketahui bahwa kategori jawaban dari responden untuk masing – masing variabel adalah sebagai berikut:

Pengukuran Skor

Nilai	Kategori
4,21 - 5,00	Sangat Baik
3,41 - 5,20	Baik
2,61 - 3,40	Cukup Baik
1,81 - 2,60	Kurang Baik
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik

Tranformasi data (MSI)

Metode yang digunakan adalah Method of Succesive Interval (MSI), yaitu metode penskalaan untuk meningkatkan skala pengukuran ordinal menjadi skala interval. Dengan menggunakan langkah-langkah berikut:

1. Tentukan nilai interval (*scale value*) untuk setiap skor jawaban sebagai berikut:

$$Scale\ value = \frac{(Density\ of\ Lower\ limit - (Density\ of\ Upper\ limit))}{(Scale\ area\ at\ below\ upper\ limit) - (Area\ at\ below\ limit)}$$
2. Sesuai dengan skala ordinal ke skala interval, yaitu nilai interval yang nilainya terkecil yang terbesar diubah menjadi sama dengan 1 (satu).

$$Transformed\ scale\ value - Y - SV - SVMin + 1$$

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut sugiyono (2022:121) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. *Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.*

Dalam mencari korelasi peneliti menggunakan rumus Pearson Product Moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2 + n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

- r_{hitung} = Koefisien Korelasi
- $\sum X$ = Jumlah skor item
- $\sum X^2$ = Jumlah X kuadrat
- $\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)
- $\sum Y^2$ = Jumlah Y kuadrat
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y
- n = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika positif, secara $r_{hitung} \geq r_{Tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r tidak positif, serta $r_{hitung} \leq r_{Tabel}$ maka item pertanyaan tersebut atau nilai propabilitas (sig) lebih kecil dari α maka item pertanyaan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Kriteria uji realibilitas adalah realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Kemudian menurut Arikunto (2010: 319) juga menjelaskan apakah

suatu data dapat dikatakan reliabilitas signifikansi atau tidak, maka dikategorikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel Tingkat Keandalan/Reliabel

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Reliabel
0.0 - 0.20	Kurang Reliabel
>0.20 – 0.40	Agak Reliabel
>0.40 – 0.60	Cukup Reliabel
>0.60 – 0.80	Reliabel
>0.80 – 1.00	Sangat Reliabel

Sumber: Hair *et al*, 2010:125

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai yang reliabel adalah nilai *Cronbach Alpha* adalah 0,60, setelah mendapat nilai reliabilitas instrumen (r_{hitung}), nilai tersebut dibandingkan dengan r tabel yaitu 0,6 jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, yaitu 0,60 maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square. Menurut Ghazali (2018:159) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda,. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Koefisien konstanta

$\beta_1 X_1$ = Motivasi Kerja

$\beta_2 X_2$ = Stres Kerja

Setelah diperoleh nilai koefisien regresi berganda, selanjutnya adalah menghitung korelasi berganda 2 prediktor yang terdiri dari Motivasi Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), lalu menghitung koefisien determinasi (R^2) kemudian menguji signifikan koefisien korelasi berganda.

Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dengan variabel dependen.

Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber Sugiyono (2022: 184)

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data, digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dan dinyatakan dalam bentuk presentase (%). Persamaan untuk mengetahui angka kasar dari r^2 sebelum menghitung koefisien determinasi (kd) adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : Kd = Koefisien determinasi
 r^2 = Koefisien korelasi

Uji Statistik

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara individual (parsial). Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel (Ghozali, 2018:78). Pada tingkat signifikan 5% dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya Motivasi kerja dan Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya Motivasi kerja dan Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kemampuan Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Agar instrumen penelitian ini layak digunakan maka terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Dalam penelitian ini penghitungan validitas menggunakan bantuan *software* SPSS 25 for windows dan Microsoft Excel 2019. Adapun nilai validitas adalah sebagai berikut:

Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Valid		Tidak Valid		Total	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Motivasi Kerja	6	100	0	0	6	100
Stres Kerja	6	100	0	0	6	100

Kinerja	13	100	0	0	13	100
---------	----	-----	---	---	----	-----

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari variabel motivasi kerja yang berjumlah 6 item pernyataan, stres kerja berjumlah 6 item pernyataan dan kinerja berjumlah 13 item pernyataan, semua item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah ditentukan bahwa kuesioner yang dibuat memiliki validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach's alpha* instrumen yang reliabel, berarti instrumen yang

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	R Kritis = 0,60	Keterangan
Motivasi Kerja	0,601	0,600	Reliabel
Stres Kerja	0,636	0,600	Reliabel
Kinerja	0,779	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam variabel motivasi kerja, menunjukkan bahwa semua penelitian bisa dikatakan reliabel, karena nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* > 0,600 dengan nilai yaitu 0,601.

Uji Normalitas

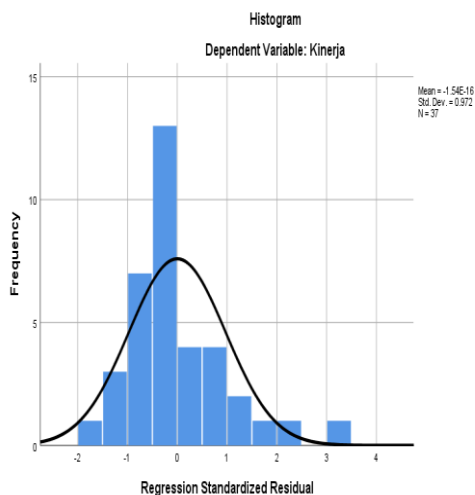
Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas sangat penting pada pengujian signifikan koefisien regresi. Jika nilai yang didapat lebih besar > 0.05, maka distribusi dari populasi dianggap normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas SPSS versi 25.0:

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.16613551
Most Extreme Differences	Absolute	.189
	Positive	.189
	Negative	-.109
Test Statistic		.189
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.124
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 25.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas, uji normalitas dengan uji kolmogorov-smirnov terlihat nilai signifikasinya 0,124 > 0,005. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



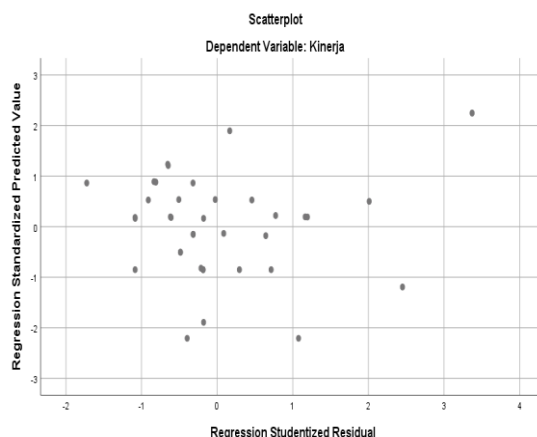
Gambar Histogram Uji Normalitas

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 25.0, 2023

Pada keterangan gambar di atas, dapat disimpulkan data tersebar dengan normal, hal ini terlihat dari kurva yang menunjukkan titik keseimbangan antara daerah kiri ke kanan atau tidak melenceng salah satu sisi mengikuti bentuk bel (lonceng terbalik).

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linier. Berikut hasil output dari pengolahan SPSS versi 25.0:



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas pada Scatterplot

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 25.0, 2023

Berdasarkan keterangan di atas, dapat dilihat dengan jelas gambar di atas memiliki pola yang tidak beraturan dan acak secara titik – titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y. Maka data ini, dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila terjadi korelasi maka terjadi multikoninearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi kerja	.912	1.096
Stres kerja	.912	1.096

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 25.0, 2023

Berdasarkan tabel pada nilai tolerance terdapat nilai yang lebih besar dari 0,01 setiap variabelnya yaitu motivasi kerja 0,912 dan stres kerja 0,912. Untuk nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu motivasi kerja 1,096 dan stres kerja 1,096. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS versi 25.0:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	50.973	5.692	
	Motivasi Kerja	.521	.180	.361
	Stres Kerja	-.483	.115	-.525

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 25.0, 2023

Dari hasil tabel 4.44 di atas dapat dituliskan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 50.973 + 0,521 + (-0,483)$$

Dari persamaan di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a) = 50.973 berarti bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar 50.973 satuan jika tidak ada pengaruh motivasi kerja (X1) dan stres kerja (X2). Jadi apabila motivasi kerja dan stres kerja tidak memberikan kontribusi maka akan tetap nilai sebesar 50.973.
- 2) Kinerja karyawan akan meningkat 0,521 satuan untuk tambahan satu satuan motivasi kerja (X1). Jika motivasi kerja semakin baik sebesar satuan, maka kinerja karyawan meningkat.
- 3) Kinerja karyawan akan menurun -0,483 satuan untuk tambahan satu satuan stres kerja (X2). Jadi apabila stres kerja semakin naik sebesar satuan, maka kinerja karyawan menurun -0,483 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Koefisien Korelasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain yakni X terhadap variabel Y.

Interprestasi angka korelasi (Sugiyono, 2022: 184) adalah sebagai berikut:

Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber Sugiyono (2022: 184)

Berikut hasil perhitungan koefisien korelasi dengan program SPSS versi 25.0:

Hasil Analisis Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.491	2.064
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 25.0, 2023

Berdasarkan tabel di atas didapatkan hasil koefisiensi korelasi sebesar 0,720. Berdasarkan tabel tingkat interprestasi koefisien korelasi, 0,720 berada di interval 0,60 – 0,799. Ini berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berada pada level **Kuat**.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data, digunakan untuk melihat besarnya pengaruh X1 (Motivasi kerja), X2 (Stres kerja), terhadap Y (Kinerja karyawan) dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%) dengan rumus:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$= (0,720)^2 \times 100\%$$

$$= 0,519 \times 100\%$$

$$= 51,9\%$$

Berikut hasil koefisien determinasi berdasarkan hasil SPSS versi 25.0:

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.720 ^a	0.519	0.491	0.2064	0.519	18.331
a. Predictors: (Constant), Stres, Motivasi						
b. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 25.0, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel di atas didapatkan hasil *R square* sebesar 0,519 sedangkan *Adjusted R square* sebesar 0,491. Dengan melihat hasil *R square* sebesar 0,519 atau 51,9% dan *Adjusted R square* sebesar 0,491 atau 49,1% dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan stres kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 51,9%. Sedangkan sisanya sebesar 49,1% kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	50.973	5.692		8.956	.002			
	Motivasi	.521	.180	.361	2.902	.001	.517	.446	.345
	Stres	-.483	.115	.525	-4.216	.003	-.632	-.586	-.502

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 25.0, 2023

Berdasarkan tabel dapat dihitung koefisien determinasi parsial dengan rumus:

$$KD = B \times \text{zero order} \times 100\%$$

Keterangan B = Standar koefisien Beta

= matriks korelasi variabel beban dengan variabel terikat

$$X_1 = 0,361 \times 0,517 \times 100\%$$

$$X_1 = 0,187 = 18,7\%$$

$$X_2 = 0,525 \times (-0,632) \times 100\%$$

$$X_2 = -0,332 = -33,2\%$$

$$X_1 + X_2 = -14,5\%$$

Maka dapat diketahui bahwa pengaruh variabel X1 Motivasi kerja lebih besar pengaruhnya yaitu sebesar 18,7% dibandingkan dengan variabel X2 yaitu stres kerja yang memiliki nilai pengaruh negatif sebesar -33,2% terhadap variabel dependen Y yaitu kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara individual (parsial). Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel (Ghozali, 2018:78). Pada tingkat signifikan 5% dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya Motivasi kerja dan Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya Motivasi kerja dan Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.973	5.692		8.956	.000
	Motivasi	.521	.180	.361	2.902	.006
	Stres	-.483	.115	-.525	-4.216	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 25.0, 2023

Pada tabel di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} setiap variabel independen. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak, yang berarti bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji hipotesis parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis parsial motivasi kerja (X1)

$H_0 : \beta = 0$: motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$: motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dengan taraf signifikan 0,05 dan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, namun dalam hal lainnya diterima. Maka dari tabel 4.50 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 2.902 sedangkan nilai t_{tabel} dengan signifikansi 0,05 didapat dengan rumus $df = n-2 = 37-2 = 35$, maka diperoleh t_{tabel} 0,68156.

Dari nilai yang diperoleh tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh motivasi kerja sebesar 2.902 lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu 0,68156 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian hipotesis parsial stres kerja (X2)

$H_0 : \beta = 0$: stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$: stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dengan taraf signifikan 0,05 dan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, namun dalam hal lainnya diterima. Maka dari tabel 4.50 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} pada variabel stres kerja (X2) adalah sebesar -4.216 sedangkan nilai t_{tabel} dengan signifikansi 0,05 didapat dengan rumus $df = n-2 = 37-2 = 35$, maka diperoleh t_{tabel} 0,68156.

Dari nilai yang diperoleh tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh stres kerja sebesar -4.216 lebih kecil daripada nilai t_{tabel} yaitu 0,68156 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya stres kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta_i = 0$: motivasi kerja dan stres kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_i \neq 0$: motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Untuk analisisnya dari output SPSS dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.157	2	78.079	18.331	.000 ^b
	Residual	144.816	34	4.259		
	Total	300.973	36			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: hasil pengolahan SPSS versi 25.0, 2023

Pengujian secara simultan X1, X2 terhadap Y, dari tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18.331, dengan derajat kebebasan $k-1 = 2$ dari $df_2 = n-k-1 = 37-2-1 = 34$ dengan nilai probabilitas (sig) < 0,001 dan $\alpha = 0,05$ (5%), nilai ini akan dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu 2,49. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,331 > 2,49$ dengan nilai signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *independent* secara simultan dan bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya sehingga motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Gambaran Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai koefisien 0,521 atau 52,1% dan koefisien tersebut bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 52,1%. Sedangkan secara pengaruh, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 18,7% dan sisanya 81,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Gambaran Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai koefisien -0,483 atau -48,3% dan koefisien tersebut bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja naik satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan menurun sebesar -48,3%. Sedangkan secara pengaruh, stres kerja terhadap kinerja karyawan -33,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Gambaran Motivasi Kerja dan Stres terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ewindo Plant 2

Berdasarkan hasil penelitian koefisien determinasi *R square* sebesar 0,519 atau 51,9% dan *Adjusted R square* sebesar 0,187 atau 18,7% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh simultan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan sebesar 18,7% dan *Adjusted R square* sebesar -0,332 atau -33,2% yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,1% kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya uji hipotesis simultan uji F didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,331 > 2,49$ dengan nilai signifikansi 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel *independent* secara simultan dan bersama – sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependennya sehingga motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Besarnya pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ewindo Plant 2 Sumedang pada bagian PPIC *Production Planning Inventory Control* yaitu 3,547. Motivasi kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Besarnya pengaruh stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ewindo Plant 2 Sumedang pada bagian PPIC *Production Planning Inventory Control* yaitu 0,326. Stres secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ewindo Plant 2 Sumedang pada bagian PPIC *Production Planning Inventory Control* yaitu 18,7% sedangkan sisanya sebesar 81,3% kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 23,7%. Oleh karena itu perusahaan disarankan untuk memberikan motivasi kerja yang membangun agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan sebaik mungkin, sehingga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -33,2%. Oleh karena itu perusahaan juga perlu memperhatikan umpan balik kepada karyawannya seperti apresiasi terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kinerja sebesar 18,7%. Oleh karena itu perusahaan juga perlu memperhatikan kualitas kerja kepada karyawannya seperti ketelitian dalam kinerja karyawan.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 3. No. 3 (2023)

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22>
- Evawati Khumaedi. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 68–69.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros). *Bongaya Journal of Research in Management*, 1(2), 56–61.
- Harahap, R. F. (2021). Pengaruh Premi Panen Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Kebun Sisumut Kota Pinang Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*, 3(2), 89.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Bekasi: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Redaksi Refika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Noor, Juliansyah. (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Nusran. (2019). *Stres Kerja 2018*. 16–38.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada upkd puskesmas purbolingo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Sinambela. (2022). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan implikasi kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiono. (2022). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.